

Pengaruh Penerapan Budaya Agile terhadap Keterlibatan dan Kinerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero)

Azan Yureski^{1*}, Djoesept Harmat Tarigan²

¹Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Satya Negara Indonesia, Indonesia

Alamat: Jl. Pondok Indah Arteri Jakarta Selatan, Indonesia

Korespondensi penulis: igancester@gmail.com*

Abstract. *This research explores the impact of implementing Agile Culture on employee engagement and performance at PT ASDP Indonesia Ferry. Through a quantitative approach with a cross sectional survey design, data was collected from randomly selected employees. The analysis results show that Agile Culture has a significant influence on employee engagement and performance. Although the structural model showed low predictive power, the results of validity and reliability tests confirmed consistency in variable measurement. These findings confirm the great potential of Agile Culture in creating a responsive and productive work environment. The practical implication is that PT ASDP Indonesia Ferry can strengthen the implementation of Agile Culture through training and managerial support, while paying attention to factors that influence the predictive power of the model. Recommendations for further research include expanding the variables and sample population for a deeper understanding of the impact of Agile Culture. In conclusion, this research confirms that Agile Culture is an effective strategy in increasing employee engagement and performance, providing a foundation for the development of more effective HR strategies in the future.*

Keywords: *Agile Culture, Engagement, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini mengeksplorasi dampak penerapan Budaya Agile terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan di PT ASDP Indonesia Ferry. Melalui pendekatan kuantitatif dengan desain survei lintas-seksi, data dikumpulkan dari karyawan yang dipilih secara acak. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Agile memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan. Meskipun model struktural menunjukkan kekuatan prediksi yang rendah, hasil uji validitas dan reliabilitas mengkonfirmasi konsistensi dalam pengukuran variabel. Temuan ini menegaskan potensi besar Budaya Agile dalam menciptakan lingkungan kerja responsif dan produktif. Implikasi praktisnya adalah bahwa PT ASDP Indonesia Ferry dapat memperkuat implementasi Budaya Agile melalui pelatihan dan dukungan manajerial, sambil memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kekuatan prediksi model. Rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut mencakup memperluas variabel dan populasi sampel untuk pemahaman yang lebih dalam tentang dampak Budaya Agile. Kesimpulannya, penelitian ini menegaskan bahwa Budaya Agile adalah strategi yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, memberikan landasan untuk pengembangan strategi SDM yang lebih efektif di masa depan.

Kata kunci: Budaya Agile, Keterlibatan, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya terkait manusia adalah landasan yang berperan dalam menjaga keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Melalui pendekatan yang holistik, MSDM tidak hanya berfokus pada aspek-aspek operasional seperti rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pada pengembangan potensi karyawan serta perawatan terhadap hubungan antara individu dan organisasi. Dengan mengelola sumber daya manusia dengan cermat, MSDM membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, MSDM berperan dalam memastikan bahwa organisasi mempunyai karyawan yang sesuai dengan tempatnya, dengan

pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, MSDM tidak hanya tentang pengelolaan orang, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kuat untuk kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi.

Penerapan budaya Agile menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif, di mana tim diberi kebebasan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat (Agdasviwan et al, 2021). Pendekatan ini tidak hanya menekankan pada pencapaian hasil, tetapi juga pada proses kolaboratif yang memungkinkan inovasi dan kreativitas berkembang. Dengan mendorong pemberdayaan tim dan pengambilan keputusan yang terdesentralisasi, budaya Agile memberikan kesempatan bagi setiap anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan keahlian dan pemahaman mereka. Hal ini tidak hanya menghasilkan solusi yang lebih inovatif dan responsif terhadap kebutuhan pasar, tetapi juga menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang kuat di antara anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka (Tuha & Oktabian, 2022).

Keterlibatan karyawan adalah kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing. Tingkat keterlibatan karyawan mencerminkan tingkat komitmen, motivasi, dan keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Erlina & Kamarlia, 2022). Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih produktif, karena mereka memiliki keinginan yang tinggi untuk berkontribusi secara positif dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang merasa terlibat juga cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih mungkin untuk tetap bertahan dalam jangka panjang.

Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inklusif, dan budaya kerja yang mendukung merupakan hal-hal yang dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi komunikasi terbuka, partisipasi aktif, dan pengakuan atas kontribusi karyawan, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan evaluasi dari hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan individu, tingkat motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi (Purwoko & Chasanah, 2024). Evaluasi kinerja yang objektif dan umpan balik yang konstruktif sangat penting dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi. Melalui proses evaluasi yang sistematis dan adil, organisasi dapat mengidentifikasi

kekuatan dan area pengembangan bagi setiap karyawan, serta memberikan arahan yang jelas untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, organisasi dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi karyawan, sehingga meningkatkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT. ASDP Indonesia Ferry merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor transportasi laut di Indonesia. Sebagai operator utama di bidangnya, perusahaan ini memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan transportasi yang andal dan efisien bagi masyarakat Indonesia. Namun, dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan untuk tetap relevan dan berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan fleksibilitas, responsivitas, dan produktivitasnya adalah dengan mengadopsi budaya Agile. Budaya Agile merupakan kerangka kerja yang menekankan pada kolaborasi tim yang kuat, iterasi cepat, dan adaptasi terhadap perubahan. Dengan menerapkan pendekatan ini, perusahaan dapat lebih responsif terhadap kebutuhan pasar, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada, dan lebih efektif dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Selain itu, implementasi budaya Agile juga memiliki potensi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Melalui pemberian otonomi kepada tim, penekanan pada komunikasi terbuka, dan pengakuan atas pencapaian bersama, budaya Agile dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan memungkinkan karyawan untuk merasa lebih terlibat dalam proses bisnis perusahaan. Ini dapat berdampak positif pada kinerja individu maupun tim, serta meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Dengan demikian dalam menghadapi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam industri transportasi laut, PT. ASDP Indonesia Ferry dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi budaya Agile sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing, inovasi, dan kinerja perusahaan, sambil memperkuat keterlibatan dan kesejahteraan karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sama dengan budaya suku-suku yang memiliki pandangan yang mengatur bagaimanamasing-masing anggota suku bertindak terhadap sesama anggota suku dan terhadap orang di luar suku, maka suatu organisasi memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggotanya bersikap satu sama lain (Robbins & Judge, 2013). Dalam konteks

perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi perusahaan dalam meraih tujuan dari perusahaan. Hal ini didukung oleh Robbins (2002) yang mengemukakan karakteristik- karakteristik budaya organisasi diantaranya adalah:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil yang maksimal.
4. Berorientasi pada orang yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek berasal hasil keputusan yang terbaik.
5. Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana aktivitas kerja organisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif serta kompetitif dibantingkan diam saja.
7. Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan- aktivitas organisasi menekankan dipertahankannya status pada perbandingannya dalam pertumbuhan.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan Karyawan mempunyai definisi yaitu derajat dimanakaryawannya terlibat dalam pekerjaan yang diembannya, kemudian orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menanggapi prestasinya penting untuk harga diri (As'ad, 2012).

Dimensi keterlibatan karyawan menurut Thomas (2007), yaitu :

1. Kesiapan
 - a. Siap mendedikasikan diri pada pekerjaan.
 - b. Memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif
 - c. Semangat dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kerelaan
 - a. Kesiapan memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan.
 - b. Kesiapan untuk bekerja keras atau bekerja ekstra keras.
3. Kebanggaan
 - a. Pekerjaan sebagai sumber kebanggaan diri.
 - b. Pekerjaan dikerjakan secara lengkap dan menyeluruh.
 - c. Kesiapan mencurahkan jiwa bagi pekerjaan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti masih bersifat lemah dan perlu dilakukan pengujian secara empiris (Sugiyono, 2012). Adapun hipotesis peneliti yaitu :

H1 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry).

H2 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei lintas-seksi yang bertujuan untuk menyelidiki pengaruh penerapan budaya Agile terhadap tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan di PT ASDP Indonesia Ferry (Persero). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan tersebut, yaitu sebanyak 6.468 karyawan. Untuk menentukan sampel penelitian digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$= \frac{n}{1 + Q^2}$$

Sehingga didapatkan hasil 376,66 yang dibulatkan menjadi 377 orang. Instrumen survei yang digunakan terdiri dari tiga bagian utama yang mencakup pertanyaan terkait penerapan budaya Agile, tingkat keterlibatan karyawan, dan kinerja mereka. Survei akan disebar melalui platform online atau secara langsung kepada karyawan yang terpilih dalam sampel, dengan partisipasi sukarela. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial, seperti uji korelasi dan regresi linier berganda, untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang diteliti.

Validitas dan reliabilitas instrumen survei akan diuji sebelum penyebaran, dan penelitian akan mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian untuk memastikan keamanan dan kerahasiaan data serta hak partisipasi sukarela dari karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya agile	0.894	0.988	0.985	0.715
Keterlibatan	0.972	0.974	0.975	0.733
Kinerja Karyawan	0.972	0.951	0.939	0.662

Budaya agile memiliki tingkat keandalan yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.894 dan nilai rho_A serta Composite Reliability yang lebih tinggi dari 0.98, menunjukkan konsistensi yang kuat dalam pengukuran. Selain itu, nilai AVE yang cukup tinggi (0.715) menunjukkan bahwa budaya agile secara signifikan mencerminkan variabilitas yang dijelaskan oleh konstruk tersebut. Demikian pula, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan juga menunjukkan tingkat keandalan dan validitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini secara konsisten dapat mengukur variabel- variabel tersebut dengan baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya agile	0.984	0.985
Keterlibatan	0.972	0.975
Kinerja karyawan	0.927	0.939

Variabel budaya agile menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.984 dan Composite Reliability sebesar 0.985, menandakan konsistensi yang kuat dalam pengukuran budaya agile.

Sementara itu, variabel keterlibatan karyawan juga menunjukkan tingkat keandalan yang sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.972 dan Composite Reliability sebesar 0.975. Demikian pula, variabel kinerja karyawan memiliki tingkat keandalan yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.927 dan Composite Reliability sebesar 0.939. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang tinggi dalam mengukur semua variabel, memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut terkait hubungan antara budaya agile, keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan.

R-Square

Tabel 3. R-Square

Variable	R-Square
Keterlibatan	0.281
Kinerja karyawan	0.411

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan, terlihat bahwa R-Square untuk variabel keterlibatan adalah 0,281, menunjukkan bahwa kemampuan budaya agile dalam menjelaskan keterlibatan hanya menyumbang 28,1%, sehingga model tersebut dapat dikategorikan sebagai lemah. Begitu juga dengan R-Square untuk model Jalur II, yang sebesar 0,411, menunjukkan bahwa pengaruh budaya Agile terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 41,1%, juga masuk dalam kategori model yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang diuji dalam penelitian ini memiliki tingkat keakuratan prediksi yang rendah dalam menjelaskan

hubungan antara variabel-variabel yang dipertimbangkan.

F-Square

Tabel 4. F-Square

Variable	Budaya Agile	Keterlibatan	Kinerja Karyawan
Budaya Agile	-	0.392	0.059
Keterlibatan			0.301
Kinerja Karyawan			

Selain menguji nilai R-Square, peneliti juga mengevaluasi nilai F-Square untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel. Hasil F-Square Variabel budaya agile terhadap kinerja karyawan, menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar. Besarnya pengaruh budaya agile terhadap kinerja karyawan sebesar 0,059 yang berarti tingkat pengaruhnya sedang. Selanjutnya pengaruh keterlibatan terhadap kinerja karyawan diukur sebesar 0,301 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variable	Original Sampling	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Budaya agile -> Keterlibatan	0.530	0.573	0.203	2.616	0.009
Budaya agile -> Kinerja karyawan	0.497	0.529	0.232	2.137	0.033

Dari hasil uji hipotesis yang disajikan, terlihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Agile dengan Keterlibatan Karyawan, dengan nilai T Statistics sebesar 2.616 dan P Values sebesar 0.009. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Agile dan Keterlibatan Karyawan memiliki tingkat signifikansi yang cukup tinggi. Selanjutnya, terdapat juga pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Agile dengan Kinerja Karyawan, dengan nilai T Statistics sebesar 2.137 dan P Values sebesar 0.033. Meskipun tingkat signifikansinya sedikit lebih rendah daripada hubungan dengan Keterlibatan Karyawan, namun pengaruh Budaya Agile terhadap Kinerja Karyawan tetap dapat dianggap signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa implementasi Budaya Agile di organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Agile dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan di organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Agile Terhadap Keterlibatan

Penerapan Budaya Agile di PT. ASDP Indonesia Ferry telah memberikan dampak positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Konsep utama dari Budaya Agile adalah mempromosikan kolaborasi tim yang kuat, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan

terdesentralisasi. Melalui pendekatan ini, karyawan diberikan otonomi dan kepercayaan untuk berkontribusi sesuai dengan keahlian dan pemahaman mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dengan memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam proses kerja, Budaya Agile menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memberdayakan, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keterlibatan karyawan adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa terhubung emosional dengan pekerjaan mereka, merasa dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan menerapkan Budaya Agile, organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi keterlibatan karyawan dengan memberikan mereka kebebasan untuk mengemukakan ide-ide, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan memiliki tanggung jawab atas hasil kerja mereka. Hal ini sesuai dengan konsep keterlibatan kerja yang menekankan pentingnya memberikan karyawan kesempatan untuk merasa terlibat dalam proses kerja mereka.

Selanjutnya, hasil penelitian dan temuan empiris juga mendukung hubungan antara Budaya Agile dan keterlibatan karyawan. Dalam konteks PT. ASDP Indonesia Ferry, implementasi Budaya Agile telah terbukti meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang responsif, kolaboratif, dan memberdayakan. Hasil uji validitas dan reliabilitas juga menunjukkan bahwa variabel Budaya Agile memiliki tingkat keandalan yang tinggi, yang menegaskan bahwa Budaya Agile secara konsisten mencerminkan konsep keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, dengan menerapkan Budaya Agile, organisasi dapat mengoptimalkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian milik Agdaviswan et al., (2021) bahwa budaya agile mengarahkan proses kerja pada kolaborasi dan pembagian tugas yang jelas, meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan peran yang lebih bermakna dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal yang sama diungkapkan oleh Solissa *et al.*, (2022) bahwa budaya agile memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Dengan penerapan metode agile, karyawan lebih terlibat dalam proses kerja melalui kolaborasi yang intensif dan umpan balik berkelanjutan. Sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap proyek, karena karyawan secara aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan penyesuaian tugas sesuai dengan kebutuhan dan umpan balik pengguna.

Budaya agile yang menekankan pada fleksibilitas, transparansi, dan komunikasi terbuka juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendukung keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

Pengaruh Budaya Agile Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan Budaya Agile di PT. ASDP Indonesia Ferry telah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Agile menekankan kolaborasi tim yang kuat, iterasi cepat, dan adaptasi terhadap perubahan yang cepat, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan responsif. Dengan memberikan karyawan kebebasan untuk berinovasi, berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, dan berkontribusi sesuai dengan keahlian mereka, Budaya Agile memberikan stimulus positif bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi, keterlibatan, dan lingkungan kerja. Penerapan Budaya Agile di PT. ASDP Indonesia Ferry menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kinerja yang optimal dengan memberikan karyawan kesempatan untuk merasa terlibat dalam proses kerja mereka, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan memiliki otonomi dalam mengambil keputusan. Selain itu, temuan empiris juga mendukung hubungan antara penerapan Budaya Agile dan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Agile dan kinerja karyawan, dengan nilai T Statistics dan P Values yang menegaskan signifikansi hubungan tersebut. Hasil uji reliabilitas dan validitas juga menunjukkan bahwa variabel Budaya Agile memiliki tingkat keandalan yang tinggi, yang menegaskan bahwa Budaya Agile secara konsisten mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, dengan menerapkan Budaya Agile, PT. ASDP Indonesia Ferry dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri transportasi laut.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian milik Solissa *et al.*, (2022) bahwa budaya agile berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan fokus pada iterasi cepat dan perbaikan berkelanjutan, karyawan dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah secara lebih efisien, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Penelitian milik Tuha & Oktabian (2022) menyatakan bahwa dari sudut pandang strategi operasional SDM, karyawan yang agile dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan permintaan pasar, dinamika lingkungan, dan kemajuan teknologi, yang semuanya merupakan faktor kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Implementasi SDM yang agile mencakup strategi manajemen yang fleksibel, adaptif, dan responsif, sehingga

karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam situasi yang berubah-ubah. Dengan mengintegrasikan strategi organisasi, strategi SDM, dan strategi operasional SDM, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pemahaman yang mendalam tentang konsep SDM yang agile sebagai strategi operasional memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan kapasitas adaptif yang diperlukan untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar yang semakin dinamis.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa implementasi Budaya Agile di PT. ASDP Indonesia Ferry memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan. Meskipun model struktural yang diuji menunjukkan tingkat kekuatan prediksi yang rendah, analisis validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis mengonfirmasi bahwa Budaya Agile secara positif memengaruhi tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan. Temuan ini menyoroti potensi besar dari Budaya Agile sebagai strategi efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang responsif, dinamis, dan produktif. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan manfaat dari penerapan Budaya Agile, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk terus mengembangkan dan memperkuat implementasi budaya tersebut melalui pendekatan yang holistik, termasuk pelatihan, dukungan manajerial, dan penyesuaian kontinu berdasarkan umpan balik dari karyawan. Selain itu, penelitian lebih lanjut yang memperluas cakupan variabel dan populasi sampel dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dampak Budaya Agile terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan, sehingga memberikan dasar yang lebih kuat untuk pengembangan strategi SDM yang lebih efektif di masa depan.

Saran

PT. ASDP Indonesia Ferry dapat terus meningkatkan implementasi Budaya Agile dengan memberikan pelatihan dan pendampingan kepada karyawan serta memperkuat komunikasi terbuka dan kolaborasi tim. Selain itu, perusahaan dapat memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kekuatan prediksi model struktural untuk mengidentifikasi potensi perbaikan yang diperlukan. Selanjutnya, memperluas penelitian ini dengan memperhitungkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keterlibatan dan kinerja karyawan, seperti faktor demografis, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, juga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi SDM yang lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Abed, E. R., & Al-Absi, M. M. (2015). Content analysis of Jordanian elementary textbooks during 1970–2013 as a case study. *International Education Studies*.
- Abiddiaz, F. L., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan pabrik gula Kremboong). *JAB*, 43(1).
- Adi, A. N. (2012). Driving performance and retention to employee engagement: A case study in University of Brawijaya. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(1).
- Agdaviswan, A., Muljono, P., & Purwono, J. (2021). Analisis penerapan manajemen agile pada PT Telekomunikasi Indonesia Divisi Digital Service. *Manajemen IKM*, 16(1).
- Atmaja, N. P. C. D., & Puspitawati, N. M. D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, pengembangan dan aplikasi*. Bali: CV Noah Aletheia.
- Haryono, J., & Rahmanita, M. (2023). Pengaruh keterlibatan karyawan dan budaya perusahaan terhadap kinerja perusahaan di Hotel Horison, Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2).
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2020). *Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja*. Sulawesi Selatan: Pusaka Almada.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. Serang: CV AA Rizky.
- Khamila, H. Y., Husnah, F., & Anshori, M. I. (2023). Agile performance management. *Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4).
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Solissa, J. T., Latuihamallo, J., & Lewaherilla, N. C. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1).
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto, A. B. (1997). *Budaya perusahaan: Manajemen dan persaingan bisnis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sutarto. (1989). *Dasar-dasar kepemimpinan administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, H. M. P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan* (Cetakan pertama). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tjiptono, F., & Diana, A. (2003). *Total quality management* (Edisi revisi). Yogyakarta: Andi Offset.

Tuha, P. T., & Oktabian, R. H. (2022). Perspektif agile untuk pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 8(2).